

REPERTORIUM VAN TIJDSCHRIFTLITERATUUR OP HET GEBIED VAN ACCOUNTANCY EN BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

A. ACCOUNTANCY

LEER VAN DE INRICHTING

Crediteurenadministratie ener inkoopcombinatie.

Z w i k k e r, W. — Reeds dikwijls behandelde het onderhavige tijdschrift de wijzen, waarop de Debiteurenrekeningen kunnen worden bijgehouden en de problemen welke zich bij de incassering van de vorderingen kunnen voordoen.

Het crediteurenvraagstuk en de betaling aan crediteuren werden slechts zelden besproken.

Het artikel beschrijft, hoe een onderneming met een groot aantal crediteuren (20.000 à 30.000 facturen per maand) door middel van een klein aantal eenvoudige, op het ponskaartensysteem gebaseerde, machines, dit werk kan doen en hoe de machine kan worden dienstbaar gemaakt om betalingen door middel van het bekende bankgirosysteem op een eenvoudige wijze te kunnen uitvoeren.

De machines waarvan de beschreven administratie zich bedient zijn:

- 1 alphabetische tabelleermachine
- 1 gang summary Punch (automatische totaalkaartenmachine)
- 1 sorteermachine
- enkele pons- en controle ponsmachines.

A III 3

Tijdschrift voor Efficiëntie en Documentatie, Febr. 1950.

B. BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

a. ALGEMENE BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

IV. LEER VAN DE KOSTPRIJS EN DE PRIJSVORMING

Waarneming en bestrijding van indirecte concurrentie.

To o r n, A. J. v a n d e r — Het is schrijver opgevallen, dat tal van ondernemers zich weinig of niet het bestaan van een bepaalde vorm van indirecte concurrentie ten aanzien van hun eigen product bewust zijn.

Echter, het waarnemen, beoordelen en bestrijden van indirecte concurrentie is een typische ondernemersfunctie. Schrijver verstaat hierbij onder indirecte concurrentie het complex van invloeden, goederen en diensten, welke — naast de artikelen die de betreffende ondernemer in de handel brengt — de verkoop mede beïnvloeden en bepalen.

Het waarnemen kan geschieden o.a. door nauwkeurig de goede vakbladen en vakliteratuur te volgen, een verzameling aan te leggen van voor de betreffende onderneming belangrijke persartikelen en voorts constant de markt te verkennen.

Het bestrijden kan geschieden door: het verbeteren van het product resp. aanpassing aan de nieuwe eisen; het exploiteren van beide vormen van diensten en artikelen; overgaan van het ene artikel op het meer aantrekkelijke; samenwerking met andere organisaties.

B a IV 9

Tijdschrift voor Efficiëntie en Documentatie, Febr. 1950.

V. LEER VAN DE FINANCIERING

De publieke kapitaalmarkt in 1949.

R e n o o i j, D. C. — Voorzover is na te gaan, is de effectieve vraag naar nieuw kapitaal bij die van 1948 ten achter gebleven. De oorzaak hiervan ligt niet in een geringere kapitaalbehoefte, maar enerzijds in de ongunstige stemming voor aandelenemissies, hetgeen blijkt uit het weer voorkomen van converteerbare obligaties, anderzijds in de omstandigheid, dat de industrieële onderneming met financiering door leningen nu eenmaal niet zo ver kan gaan.

Het uitgeven van converteerbare obligaties is een poging om kapitaal aan te trekken uit de kring der institutionele beleggers op een tijdstip, dat een aandelenemissie, die uit financieringsoogpunt de voorkeur zou verdienen, moeilijk kan worden opgenomen. De emissies waren een groot succes. Aangetekend dient echter, dat zij voor de aandeelhouders minder prettig zijn, omdat de conversie plaats heeft, wanneer de aandelenkoers zich gunstig ontwikkelt en een emissie met claim, die dan mogelijk zou zijn, aan de aandeelhouders ontgaat.

Van een herleving van de emissiemarkt na de devaluatie was — in tegenstelling tot 1936 — niets te bemerken. Emissie van cultuurondernemingen in Indonesië kwamen

niet voor en behoeven, gezien de onzekere situatie, nog niet in grote omvang te worden verwacht. T.a.v. emissies van aandelen van Nederlandse industriële ondernemingen is, als de tekeningen niet bedriegen, een toenemende activiteit te verwachten.
B a V 3 *Economisch-Statistische Berichten No. 1708, Febr. 1948.*

Betaling van dividenden in aandelen.

K n o l, M r D r H. D. M. — Auteur bespreekt de voorkeur welke ons volk toont voor belegging in niet-risicodragend kapitaal, hetgeen tengevolge heeft dat de bedrijven voor het aantrekken van eigen vermogen een ongunstig klimaat ontmoeten. Hun behoefte aan vermogen kunnen zij op drie wijzen dekken:

1. door uitgifte van eigen kapitaal;
2. door interne besparing, waardoor open en geheime reserves ontstaan;
3. door het betalen van dividend, niet in contanten, maar door het uitgaan van nieuw kapitaal.

Ad 3 betreft het geval van bedrijven, die behoorlijke winsten hebben gemaakt, welke hen statutair verplichten deze uit te keren en die ertoe overgaan de uitkeringen geheel of ten dele te doen via vergroting van het aandelenvermogen. Theoretisch beschouwd wordt het stockdividend als verplichte uitkering overgedragen en wordt het uitgekeerde direct als storting op een (gedwongen) aandelenemissie terugontvangen.

Voor de onderneming is hier geen sprake van externe financiering. Voor de aandeelhouder is de zaak ingewikkeld. Bij verkoop van zijn stockdividend zal deze in totaal een hoger bedrag ontvangen. Hij zal nu allicht geneigd zijn dit totaal ontvangen bedrag als *inkomen* te beschouwen. Ten onrechte, want de beurskoers zal dalen en indien hij dus het in totaal verkregen bedrag als inkomen beschouwt, verteert hij ook een gedeelte van zijn vermogen.

Zou het aandeel ter beurse *onder pari* noteren, zo ontstaat de vreemde situatie dat de stock-dividend ontvangende aandeelhouder *minder* ontvangt dan het gedeclareerd dividend. Is uitkering van stock-dividend juridisch geoorloofd? Volgens auteur is het besluit der algemene vergadering van aandeelhouders tot gehele of gedeeltelijke uitkering, van het aan aandeelhouders toekomende, in stockdividend *absoluut nietig*. Noteren de aandelen *onder pari* dan is dus volgens auteur de kans dat hier nietigheid van het besluit in rechte zal worden gevraagd niet uitgesloten.

B a V b *Sociaal-Economische Wetenschappen, Febr. 1950.*

VI. LEER VAN DE ORGANISATIE

Het verband tussen loonshoogte en de arbeidsintensiteit van de productie.

G o r i s, H. — Het onderzoek, dat in dit artikel wordt beschreven, is er op gericht geweest voor productieprocessen, waarin kapitaal en arbeid onderling substitueerbaar zijn, vast te stellen, of het verband tussen de hoogte van het arbeidsloon enerzijds en de arbeidsintensiteit van de productie anderzijds, alleen negatief, of ook wel positief kan zijn (nl. dat bij gelijkblijvende kosten per eenheid kapitaal, loonsverhoging soms tot vergroting van de arbeidsintensiteit van de productie zal leiden).

Bij het onderzoek is gebruik gemaakt van de zgn. indifferentiecurveteknik, toegepast op de grafische uitbeelding van de productiefunctie. Na een zeer uitvoerig exposé hieromtrent komt auteur tot de conclusie dat *de gedaante van de iso-kwant*, zijnde de meetkundige plaats van de punten welke de verschillende combinaties van kwante productiemiddelen aangeven die een gelijk productieresultaat op leveren, zal beslissen hoe, bij een gegeven marktvraag en kapitaalbeloning, de arbeidsintensiteit op een bepaalde verandering in de loonshoogte reageert.

B a VI 2

De Economist, Januari 1950.

Opleiding voor de detailhandel.

Besproken wordt de arbeidsanalyse welke in opdracht van de vakgroep „detailhandel schoenen” is ondernomen. In een instructief schema zijn de resultaten van dit onderzoek vastgelegd, waarbij kleine symbolen aangeven, welke werkzaamheden de verschillende functionarissen (in 9 groepen verdeeld) moeten verrichten op het gebied van: verzorging aan de inrichting; inkopen; etaleren en reclame; eigenlijke verkoopactiviteit; regeling en uitvoering van de service; administratie; leiding; behartiging van de bedrijfsbelangen. De eisen, welke vervulling van de functie stelt worden duidelijk voor ogen gesteld als *naast* de vastlegging van functie en taak, tevens de verhouding waarin deze beiden tot elkaar staan, nader wordt vastgelegd. In het artikel noemt men dit de stelling tot de taak.

In het schema wordt deze stelling getypeerd met symbolen welke resp. op de volgende kenmerken betrekking hebben: controlerende leiding; actieve leiding; verantwoordelijk

bij uitvoering; medehelpen, zonder verantwoordelijkheid; hoofdtak; belangrijke neven-tak; detail-neventaak.

B a VI 13

Tijdschrift voor Interne Bedrijfsorganisatie, Febr. 1950.

Efficiency-contrôle in de groothandel.

Bakker, A. — Auteur geeft de inhoud weer van een belangwekkend artikel over vaststelling van standaarden en efficiëntie-contrôle in de groothandel, dat verschenen is in „The Journal of Marketing” (Sept. 1949). Standaarden moeten worden ontwikkeld, waarbij als werkeenheden (prestatie-eenheden) die gekozen moeten worden, waarmee het meest nauwkeurig de prestaties gemeten kunnen worden en die in tijd meetbaar zijn. Ter vaststelling van standaarden in de groothandel worden eerst de afdelingen vastgesteld en dan per afdeling gedurende een periode de aantallen manuren en werkeenheden geregistreerd door middel van tijdverantwoordingsstaten.

De gekozen werkeenheden worden volledig vermeld in het artikel terwijl ter vergelijking met het door de schrijver opgestelde overzicht van de prestatie-eenheden (T.I.B.O. Mei 1947) er naast wordt gesteld.

Op deze wijze worden voor de onderscheiden afdelingen de standaarden, uitgedrukt in werkeenheden per tijdseenheid, vastgesteld, waarmede tevens de mogelijkheid is geschapen per verslagperiode een doelmatigheidscontrôle uit te oefenen.

B a VI 18

Tijdschrift voor Interne Bedrijfsorganisatie, Januari 1950.

VII. LEER VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN.

Normalisering van Werkclassificatie.

Classificatie heeft ten doel functies met elkaar te vergelijken door deze steeds volgens eenzelfde groep maatstaven in te delen en daarna vast te stellen welke waarde ieder van die maatstaven voor dat bepaalde werk heeft.

Via classificatie kan men functievergelijking toepassen in één bepaald bedrijf, dan wel in verschillende bedrijfstakken. Voorts kan classificatie gebruikt worden voor een vergelijking van beroepen, (beroepsclassificatie) dan wel uitsluitend voor bepaling der loonverhouding (werkclassificatie). Voor de laatstgenoemde dient men alleen die factoren in aanmerking te nemen welke het loonvraagstuk beïnvloeden.

In Nederland worden verschillende systemen toegepast, waardoor vergelijkingen der uitkomsten bemoeilijkt wordt. Teneinde een normalisering tot stand te brengen werd een deskundigencommissie benoemd, die een ontwerp van een genormaliseerde methode van werkclassificatie heeft ingediend. Dit omvat acht maatstaven, waarin tot uitdrukking worden gebracht de loonverhoudingen wegens:

1. *Compensatie van voor- en nadelen* der verschillende functies (in het algemeen de bijzondere bezwaren aan de arbeid verbonden).
2. *Extra beloning voor vereiste schaarse* aangeboren eigenschappen (zelfstandigheid, bewegingsvaardigheid, enz.).

Naast de onderlinge vergelijkbaarheid is voor de ontworpen methode de betrekkelijke eenvoudigheid een voordeel.

Daarna bespreekt het artikel een aantal geconstateerde nadelen. Allereerst het nadeel, dat resulteert uit de beperktheid van het aantal maatstaven. Dit draagt het gevaar in zich dat een aantal elementen onder één noemer wordt gebracht, die niet tot één begrip kunnen worden samengevat. De totale maatstaf kan daardoor het sterkst gewaardeerd worden naar het element dat het meest de aandacht van de „rater” heeft getrokken. Ook het gevaar van invloed van de waardering van een bepaalde maatstaf op de hoogte der waardering van andere maatstaven, is in de praktijk gebleken verre van denkbeeldig te zijn. Het is derhalve gewenst tot een grotere splitsing der in het ontwerp genoemde elementen over te gaan. Daarnaast brengt het feit, dat de afweegfactoren zijn gegrond op min of meer subjectieve waarderingen en ervaringen een groot gevaar met zich.

Ter nadere fixering van de verhoudingen, zal onderzoek op economisch, sociaal-psychologisch en sociologisch gebied noodzakelijk zijn.

B a VII 3

Tijdschrift voor Interne Bedrijfsorganisatie, December 1949.

Merit Rating as a Management Tool.

Shaeffer, Robert E. — Het doel van dit artikel is het instellen van een onderzoek naar de mate van betrouwbaarheid van „merit rating”. Allereerst worden dan ook de leemten van het systeem onderzocht. Sommigen hiervan zijn inherent aan de schatter, zoals onvoldoende vertrouwen in het systeem, onvoldoende training, onvoldoende kennis van het personeel, onvoldoende objectiviteit, e.a. Anderen vloeien voort uit de techniek van het systeem zoals moeilijk te hanteren criteria, problemen van semantiek, e.a.

Na bespreken van de leemten worden de verschillende typen nader onderzocht. Hierbij wordt een indeling van de „merit rating plans” in 5 hoofdtypen gevolgd:

„paired comparison ratings”: hierbij wordt iedere employe vergeleken met alle anderen in de groep, waarbij steeds wordt vastgelegd wie van de twee employees beter is.

„forced choice ratings”: hierbij wordt gebruik gemaakt van verborgen vragen, waardoor de ondervraagden gewaardeerd worden volgens maatstaven die de schatter zelf niet bekend zijn.

„graphic ratings”: hierbij wordt de employe vergeleken met arbitraire standaarden welke in een grafiek zijn vastgelegd als een gebroken lijn (voor iedere maatstaf een horizontaal stukje op een bepaald niveau).

„forced distribution ratings”: hierbij wordt de employe vergeleken met de hele groep.

„field review ratings”: hierbij wordt de employe gewaardeerd naar de invloed van zijn sterke en zwakke punten op het resultaat dat volvoering van de functie met zich brengt.

De essentiële moeilijkheid van alle typen ligt volgens auteur in de onmogelijkheid om alle criteriakwalificatie kwantitatief te meten. Teneinde bij afwezigheid van voldoende objectieve criteria toch een bruikbaar resultaat te verkrijgen, beveelt auteur het gebruik aan van een combinatie van de „forced distribution” en „field review” techniek. Ook dan echter blijft bij gebruik van „merit rating” grote voorzichtigheid geboden.

„The very fact that they are based on subjective judgements and are not readily susceptible to objective verification nitigates against their achieving a high degree of exactitude and precision. Hence, it is a highly unsound practice to use merit rating as the sole basis for determining changes in personnel status.”

B a VII 5

Harvard Business Review.

Meting van de arbeidsproductiviteit.

Op 5 November 1948 werd te Londen, georganiseerd door „The Institution of Production Engineers” en „The Institute of Cost and Works Accountants”, een conferentie gehouden over meting der arbeidsproductiviteit. Als resultaat werd een commissie gevormd, met het doel:

- a. te beramen op welke wijze de arbeidsproductiviteit kan worden gemeten, en
- b. de gevonden methoden toe te passen met het oog op een verhoging van de productiviteit.

Een van de belangrijkste moeilijkheden, waartegenover de Commissie zich zag geplaatst, was de vaststelling van een standaarduur. Een subcommissie werd belast met een onderzoek naar verschillende methodes op het gebied van tijdstudie.

De conclusies waren:

1. Voor het vergelijken van de productiviteit in verschillende bedrijven zijn de productiekosten of de hoeveelheid afgeleverde producten niet bruikbaar.
2. Tijdstudienormen zijn het meest geschikte uitgangspunt. Tijd is een internationaal erkende eenheid.
3. Op het ogenblik zijn de tijdstudiemethoden en -normen slechts bij enkele bedrijven zo, dat zij bruikbaar zijn om als vergelijkingsmateriaal te dienen.

Zowel het aantal toeslagen als de hoogte zijn bij elk bedrijf anders.

4. Er moet eenheid worden gebracht in het aantal en de omvang der toeslagen.
5. Eén opleiding is nodig voor allen, die zich op het terrein van tijdstudies bewegen.

Voorts moet er eenheid in de terminologie komen.

B a VII 5

Tijdschrift voor Efficiëntie en Documentatie, Januari 1950.

De inhoud van de arbeidsstudie.

Dit artikel geeft een verdere uitwerking van de discussie over „arbeidsstudie”, waarvan het eerste deel in het Decembern timer werd gepubliceerd. Aldaar werd er tot slot op gewezen dat de arbeidsstudie primair gericht is op het zoeken van doelmatige arbeidsmethoden. Een nadere analyse doet zien, dat de arbeidsstudie in grote trekken omvat:

1. Het bepalen van de meest doelmatige werkmethode, daarin zo nodig betreffende de doelmatigheid van keuze en constructie der gebruikte gereedschappen, werktuigen en verdere outillage.
2. Het uitdrukken van naar behoefte onderverdeelde handelingen, handelingencomplexen, bewerkingen in tijdseenheden ten behoeve van verschillende doeleinden (vergelijking van alternatieve methoden, het stellen van normen, kostprijsberekening, afstemming, loonbepaling).
3. Het bepalen van zodanige afstemming van de arbeid van verschillende samenwerkende personen, dat een ieder zo min mogelijk verlies- en wachttijden heeft en het geheel zo economisch mogelijk werkt.

B a VII 6

Doelmatiger Bedrijfsbeheer, Januari 1950.